

ろんな人たちを受け入れて栄えた商業のまちですから、だからほかの地域からいらっしゃった方々は、長井市の人たち、みんな優しいと言ってくださる、それをもっともっと伸ばしていき、子供たちにもそういう考えを浸透させなくてはいけないなと思っているところでございます。長くなりました、すみません。

○鈴木富美子議長 7番、渡部正之議員。

○7番 渡部正之議員 ぜひ、そういった市内に住まわれている外国人の皆様とも交流などを行っていただく事業を考えていただければなと思っていますところでは。

次に、2地域居住の関連についてでありますけれども、例えば雪を見たいとか、この景色が好きだとか、そういったところで2地域居住に興味を持っている方も多くいらっしゃるということが現実だということでありました。可能性ありますし、この施策については国土交通省も様々、空き家であったり、「くるんと」なんかも、その出でからといいますか、市内回遊のときに回るようなお店ができればいいなと思っていますところもありますので、ぜひそういった補助なども受けられるということもあると思いますので、ぜひ進めていただきたいなと思っています。そして、その施策が長井市の今後の明るい未来につながることを期待しているところですので、市長、どうぞよろしくお願いいたします。

以上で私の質問を終わります。

平 進介議員の質問

○鈴木富美子議長 次に、順位2番、議席番号13番、平 進介議員。

(13番平 進介議員登壇)

○13番 平 進介議員 おはようございます。

3月定例会は代表質問となっております。私は、共創長井の会派代表質問ということでさせていただきます。よろしくお願いいたします。

先月18日に令和7年度の施政方針が議会に示されましたが、翌19日から一般質問の通告が始まるという前日でございました。もっと早く施政方針を示していただければ、新年度の方針に対するより建設的な質問ができるのではと思ったところでございます。来年度は早くお示しいただくように、お願いをしておきたいと思えます。

令和7年度施政方針を拝読いたしました。令和7年度は、子供から大人まで誰もが安心して豊かな生活ができるまち、そして、誰一人取り残すことのない持続可能なまちの実現に向け、多様な立場の人が認め合い、支え合う地域の実現と、持続可能な長井市の実現を目指すとしております。

令和6年度からスタートした第六次総合計画は、2年目を迎えます。まちの将来像に掲げる「みんながしあわせに暮らせる長井～ずっと笑顔あふれるまち～」の実現に向け、国籍や性別、障がいの有無などにかかわらず、互いに認め合い、誰もが活躍できるまち、みんなに優しいまち、寛容なまちであり、ダイバーシティ、多様性やインクルージョン、包摂性を体現し、市民の皆さんのウェルビーイング、幸福度を持続していくこととしております。

施政方針の中身は、こうした精神が貫かれており、素晴らしい考え方と感じました。同時に、職員もまた同じ意識を持って、行政事務、行政運営に当たることが重要なことだと感じたところでございます。

自治体職員を取り巻く行政課題が高度化、複雑化している中、施政方針では、住民ニーズに沿った質の高いサービスを提供するためには、職員一人一人が自ら考え、責任を持ち、各担当業務において能力を最大限発揮することのでき

る環境を整えるため、人材育成を目的とした年度ごとの研修計画を策定し、派遣研修及び独自研修を実施して、職員一人一人のスキルを向上させ、その能力を最大限発揮できる環境を整えることで、行政課題への柔軟な対応及び市民サービスの充実に努めてまいりますとしております。

私は、こうした職員の意識改革や研修とともに、職員自身がウェルビーイングを実感できる市役所、職場文化、職場の環境づくりが必要だと思います。職員自ら幸福や働きやすさを実感できなければ、市民に寄り添った行政運営は難しくなります。そのため、柔軟な働き方、例えばテレワークやフレックスタイムなどの導入、メンタルヘルスのサポート体制の整備、風通しのよい職場文化の醸成、言い換えれば、自らの意見を言いやすい市役所自体の職場環境づくりが求められます。そうした点を踏まえ、このたびは2項目について一般質問を行います。

1項目めは、職員自らが職場での働きやすさを実感できなければ、市民に寄り添った行政運営は難しくなることから、風通しのよい職場文化の醸成、意見など自らの考えを率直に述べることのできる環境を目指し、市長、議員等の特別職を含めたハラスメント防止条例の制定を提案いたします。

現時点でのハラスメントの状況などについて、順次お尋ねいたします。

まず、ハラスメントの定義ですが、一般的に、相手の嫌がることをして不快感を覚えさせる行為全般を意味すると言われております。様々な種類がありますが、特に職場においてはセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどがよく問題となります。

1、ハラスメント防止条例の制定についてです。

(1) 現在、庁内でハラスメントに関する具体的な事例や苦情等の報告はについてであります。

過去5年間で庁内におけるハラスメントに関する苦情や相談の件数や、パワハラ、セクハラなどの具体的な事例として、どのようなハラスメントが発生しているかについて、副市長に伺います。

(2) 会計年度任用職員等を含めたハラスメント防止対策は機能しているかについて。会計年度任用職員や一般職の非常勤職員、この一般職の非常勤職員については地公法の改正で、現在はこの職員についてはいないのかもしれませんが、こうした会計年度任用職員等を含めたハラスメント防止のための研修や対策は実施されているか。また、職員がハラスメントの被害に遭った場合、正規職員と同じように相談・救済措置を受けられる制度が整っているかについて、副市長に伺います。

(3) ハラスメントによる休暇、休職等はあるかについて。ハラスメントが原因で、休暇・休職を取得した職員の件数はどの程度か。また、メンタルヘルス不調を訴えた職員の中で、ハラスメントが一因と考えられる事例はあるかについて、副市長に伺います。

(4) 被害者や目撃者等が安全に相談・通報できるための窓口はについて。現在の相談窓口の設置状況と、相談者のプライバシー保護の仕組みはどうなっているか。目撃者が匿名で通報できる仕組みはあるか。被害者や通報者が報復を受けるリスクを防ぐための措置は講じられているかについて、副市長に伺います。

(5) 公益通報とハラスメントとの関係について。公益通報制度を利用した場合、ハラスメント案件も対象になるのか。また、公益通報を行った職員が、上司などから報復を受けないための措置は万全か。匿名での通報の取扱いをどのように考えるかについて、副市長に伺います。

(6) 一般職だけでなく、特別職を含めた新たな防止条例の制定について。現状の市のハラスメント防止対策では、特別職、市長、副市長、

教育長などは対象となっていないと思います。他自治体では、議員も含む特別職を含めたハラスメント防止条例を制定している例がありますが、本市でも同様の条例を制定してはどうかと提案させていただきます。条例を制定することにより、風通しのよい市役所、職場環境が醸成され、職員が働きやすさをもっと実感できれば、市民サービスもさらに向上すると思いますし、関係する諸団体等の環境整備にも好影響を与えることができるのではと考えますが、いかがでしょうか。市長の見解を伺います。

次の質問です。この件は、3月定例会に上程されている議案ですので、疑問に思う点等についてお聞きし、判断していきたいと考えております。2、長井市特別職の指定等に関する条例の設定についてでございます。

(1) 地方公務員法の趣旨との整合性について。地方公務員法第3条第3項第4号は、秘書の職を規定していますが、戦略監及び技監はこれに該当するのでしょうか。秘書業務ではなく、行政の意思決定や技術的判断に関与する職であれば、規定の趣旨とは合致しない可能性があるのではと思います。ネット上のウィキペディアによれば、秘書の職のうち、条例で指定する特別職を一般に特別秘書と呼び、2021年3月時点で24都道府県で特別秘書に関する条例が制定されており、11都県で実際に特別秘書を置いているということのようでございます。この規定で戦略監や技監を設置することは極めて異例なことではないかと考えます。

行政実例、行実昭和35年7月28日付では、特別職は、恒久的でない職または常時勤務することを要しない職であり、かつ職業的な公務員でないことにおいて、一般職と異なるとされております。特別職は通常、政策的な判断が求められる役職に限定されますが、今回の戦略監及び技監は、その要件を満たしているのか疑問です。このたび戦略監及び技監が想定されている職員

は、いずれも定年退職時に役職定年制の対象とならず、その後3年間は一般職として参事級の上の監という職について業務を行ってきた方たちで、その後、再任用職員として同様のポジションで仕事をされておられます。

市長や副市長は、よく行財政改革等により職員採用が円滑に行われない時期があったことから、人材不足のところがあると言われてきましたが、そうした点をカバーするためのOJTを含め、人材育成を真剣に進めてこられたのかという点に疑問が残ってしまいます。

職員はいずれ退職いたします。新たな人がその職務や事務を行うというサイクルで、これまで連綿と行政運営は続いてまいりました。これまでの行政運営と特別に違うことがあるのでしょうか。「くるんと」の施設整備が終わり、公共施設整備事業が一段落した現状であり、これからが特別ということではないと考えます。会計年度任用職員としての雇用方法もあります。もし本当に必要であるならば、その中で業務を支援してもらうという手法が適当ではないでしょうか。副市長に伺います。

(2) 市長の人事運用に係る裁量権の拡大の懸念についてです。このたびの特別職の設置は、実質的に定年退職者である特定の個人を登用することを想定したものであり、事実上の再雇用制度となり、特定の個人を優遇するための制度設計とみなされる可能性はないでしょうか。公正な公務員の人事制度の観点から、問題となり得ると思われませんが、この件について、副市長に伺います。

(3) 職務内容の不明確さについてであります。戦略監及び技監の具体的な職務内容が不明確なままでは、行政の透明性や説明責任を果たすことができないと思います。職務権限が不明確な特別職の設置は、行政運営の混乱を招くのではないのでしょうか。定年退職した職員を特別職として再雇用することは、行政の新陳代謝を

阻害し、円滑な行政運営に著しい支障を来すことにならないかという点であります。戦略監、技監が具体的にどのような職務を担うのか、条例や規則等で明確にされているのかについて、副市長に伺います。

（４）既存の職との役割の重複についてであります。既存の管理職、参事級、課長級と職務内容が重複する場合、新たな特別職として設置することが本当に必要なのか、既存の組織体制の中で対応可能かどうかを十分に検討する必要がありますと思います。定年退職した職員のみが対象となるため、外部人材の活用や公募制度の可能性を排除していないか、また、ある特定の人物のための職となっていないかという点について、副市長に伺います。

（５）報酬の適正性と人件費の増大についてです。給料月額49万円プラス期末手当3.45カ月は、他自治体の職と比較して適正な水準なのか。財政負担の妥当性を検証する必要があるのではないかという点であります。定年退職者を特別職として再雇用することにより、財政負担が増大する可能性があると思われますが、いかがでしょうか。副市長に伺います。

（６）再任基準の不明確さについてです。任期2年で再任可能としておりますが、再任の判断基準が明確でない場合、実質的に定年延長と変わらない運用にならないかという点について、副市長に伺います。

（７）政治的影響力の増大についてです。現行の組織体制と比較して、戦略監、技監を設置する必要があるのか。単なるポストの創出とならないか。市長の裁量で任命される特別職であるため、市長の意向に強く影響される可能性があります。その結果として、行政の中立性や公正性が損なわれる懸念があると思われますが、この件について、副市長に伺います。

（８）議会の承認手続の適正性についてです。特別職の人事は、市長の裁量が大きいため、議

会が適切に監視できる仕組みが必要だと思います。このたびの提案は、議会の承認プロセスが不十分ではないかと思います。提案されている特別職は決裁権を持つと思いますが、議会の承認、同意は不要な職のようであります。決裁権を持つ常勤の特別職ということであれば、当然議会の同意が必要となる職として設置すべきではないかと思いますが、いかがでしょうか。副市長に伺います。

（９）市民の理解と納得性についてです。定年退職者の再雇用に関する市民の理解が得られるのかという点であります。財政的にも非常に厳しい本市において、常に行政改革を行わなければならないという状況の中で、天下りのな仕組みとして受け取られる可能性はないのか。この件について、副市長に伺います。

以上で壇上からの質問を終わります。

○鈴木富美子議長 内谷重治市長。

○内谷重治市長 共創長井を代表しての平 進介議員のご質問、ご提言にお答えを申し上げます。

私からは1点目のハラスメント防止条例の制定についてということで、一般職だけでなく特別職を含めた新たな防止条例の制定についてということのご提言をいただきました。

なお、2点目は、ぜひ私から答弁させてほしいということで、全員協議会でも申し上げたんですが、拒否されて、今回も私には全然質問ないということで、大変残念なんです。いろいろご助言、ご指導いただきたいと思います。

なお、平 進介議員には議会運営委員長ということもあってかと思いますが、質問ではないんですが、冒頭に、施政方針をもっと早く提出できないかという点でございます。こちらについては、それだけ施政方針に関心を持っていたいていうことで、大変ありがたいことだと思っています。私も平成11年から平成18年まで7年6カ月、市議会議員をさせていただい

たんですが、そのときは告示日と同時に施政方針を出されていました。

ただ、生意気なことを申し上げますと、当時の施政方針は、今は大体25から30ページぐらいなんですが、10ページそこそこで、なおかつどうも当時の市長のビジョンが全く記されてないと。恐らく、大変中身はいいんですよ、職員が中心になって作られたということで、具体的に何をしたいのかというのが1年間だけしか書いてないと。それを私は改めなくてはならないということで、財政再建の途中でね、前の市長もありましたし、私も8年間、財政再建をさせていただいたんですが、その中でちゃんとビジョンを示さなくてはいけないんじゃないかということで、今は大部分、職員から手伝ってもらっています。

前は最初から後書きまでの3分の1ぐらい全て私が作っていたんですが、今作る余裕がありません。それどころか、パソコンも開けないぐらい忙しいです。それは渡部議員のほうにも話したんですが、もうそれぐらい変わってきているんです、今。特に地方創生始まった平成26年、27年ぐらいから事務量、あとその難易度、もう比較になりません。したがって、ちゃんと後継者をつくっておかなければいけないのではないかな。かなり研修は、当時は、私の就任したときも、市長に就任させてもらったときも、平進介議員に2年間、総務課長をお願いして、いろいろ指導いただきましたけれども、あのときと比べて研修体制はすごいです。それはハラスメントのことも含めてであります。

何が今大変なのかというと、実は山形県はもちろんですが、東北でも地方創生の事業は恐らくベスト3に入るぐらい採択しています。この10年間で約66億円の事業を採択させてもらいました。直接的には半分の33億円なんですが、実は交付税措置ってあって、ソフトは9割なんです。ですから、スマートシティ長井みたいなもの

のできる。9割補助だから。あれ6億9,000万円ぐらいです、5年間で。あとはハード事業も75%の補助ができる。その代わり、極めて採択が厳しいんです。タスパークホテルも3回目にやっと、2回落とされましたので、それぐらい厳しいと。

それは当時とは比較にならないぐらい、平議員が総務課長をされていたときとは比較にならないぐらい、例えば国に要望行くとときも、私は最初、前の市長と同じようなやり方で行ってきたんですが、ただ要望書を置いてくるだけです。ちょっと関心を持ってもらって、目が合った課長さんとかにちょっと話す程度。ところが今は、1年に1回は事務次官、トップですよ、あと局長クラス、審議官と会わせてもらえるんです。それは地元の代議士のお計らいもあります。第一秘書の、あるいは政策秘書のアドバイスもいただいて、じっくり話してできるんです。

あとは、採択を、あるいは財政が厳しい中で、いろんなことを次の世代に宿題を負わせちゃいけないと。結局、平議員も分かっているとおり、我々って全部ハード事業、市役所63年、病院、文化会館、昭和40年代ですよ、あとタスは昭和63年ですけども、あと置賜生涯学習プラザが残っています。あと、学校の耐震化と大規模改修とか、そういったものなどをするために、直談判しているんですね、我々。それは引継ぎはしなくてはならないんですけども、例えば確かに職員をね、例えば特別職ということで、私の補佐職をしてもらった職員なんですが、700、800万円の年収です。ただし、その何十倍お金を持ってこれます。しかし、これはできないんですよ、ほかの人は。私だけではできない。ですから、そこのところを大変恐縮ですが、時間をお借りして、ご理解いただきたいなと。

特別優遇なんてないです。私も先月は振替休日は休日の2日間だけです、休み。あと、1月だってお正月から、もう元旦から出ていますか

ら4日間だけです。でも、今の2人は、特に1人のほうはほとんど無休です。それぐらい頑張っているんです。平議員の場合は、消防長で、西置賜行政組合で頑張っていて、地方創生のあたりは残念ながらご存じないと思うんですが、市の職員のOBで3人の先輩方にお世話になっているわけですが、本当、当時と比べて比較にならないぐらい忙しいです。すごいです、これは。私がさっき言ったように、3倍、4倍です。

ただ、私は体力だけはあるので、中学校は皆勤賞、小学校は2日だけです、休んだの。今も実は歯の治療をして休んでいるんですが、それ以外はもう休めない。それぐらい頑張っていて、でも、彼らがいないと補助金取れない可能性が高いということで、お願いしたかったんですが、ごめんなさい、申し訳ありません、貴重な時間。今後、その施政方針のことについては何とか頑張りますが、本当にいろんな職員全員から協力してもらっています。ですから、そんなことを踏まえて、一日でも早く出すように頑張りますので、ご理解賜りたいと思います。

それで、私いただいたハラスメント条例、防止条例の制定についてということで、平議員からは、一般職だけでなく、特別職を含めた新たな防止条例の制定についてということをご提言いただきました。

議員からもいろいろご説明、ご案内ございましたけども、令和7年の1月15日現在で、全国の市町村86団体、87条例あるということで、決して特殊な条例の制定ではないなと思っています。

ただ、その大部分、64が議員発議なんです。それと、どちらかというと議員とか、市長とかで対象で、今回みたいなものとちょっと違うなと。ただ、これは特殊な、特異性もあるから、その限りではないと思います。

ですから、結論から先に言えば、ぜひ検討し

たいと思っていますが、実は私は一番必要だと思っているのはカスタマーハラスメントなんです。これは市として、市役所だけではなくて、市内の事業所、押しなべてそれは我々、長井市民はそれをやめようということを条例化して、お互い立場を理解し合えるような、そんな市民同士の信頼を築くような条例として考えたほうがいいのではないかと、これは実は令和7年度あたりにつくるように、ちょっと検討してもらっています。

ただ、今回の市役所のハラスメント防止条例、これもありだと思います。それぐらい今ハラスメントにはいろんな種類がありまして、ただし、議員誤解されているんですが、私とか特別職が別ではありません。ですから、私も相当気を遣っています。

ただし、実は怒ったことはあるんです。叱るのではなくて怒ったことがある。それは何かというと、怒られた職員には申し訳なかったんですが、コロナ禍の集団接種のときのちょっと進め方に、私つい怒ってしまったと。大変申し訳なかったなとおわびしました。以来、あらゆるハラスメントは慎まなくてはいけないということで、お互い三役とか、あるいは幹部職員、声を掛け合ってやっています。ぜひこれは今後どうするか検討してまいりたいと思います。

どうでしょうか、時間も大分使っちゃったので、こんなことでよろしいでしょうか。それでなお、その特別職については残念ながら私がお話する機会なかったの、本当に私はその職員を優遇するなんて気はさらさらありません。けども、この職員がいなくなかなかできないことってあるんです。じゃあそれを引き継げというのはきっと無理です。結局、私が、例えばですよ、失礼な話ですけど、後継者をちゃんとつくれと言って、じゃあ私の次の人を一緒に仕事できるかって、できないです。誰が出るかわからないし、私がそんなことをできるわけな

いと。ただし、職員はそうではないんですが、あまりにも特殊な業務です。

それから、私はおかげさまで丸18年過ぎて、19年目になっていまして、あと任期も2年を切ったところなんです、そんな中で、何としても最後まできちんとやりたいと思っていたのは、まちなかのにぎわいづくりなんです。「くるんと」ができたんですが、これだけでは駄目だと。しかし、今度はもう市役所ができるものはないと、財政的にもそんな余裕はないですし、むしろ今度は小学校、中学校や、あるいは唯一残されている公共施設では置賜生涯学習プラザと、そんなことですので、ぜひご理解いただきたいと思います。長々と申し訳ございませんでした。

○鈴木富美子議長 齋藤環樹副市長。

○齋藤環樹副市長 私のほうには大きく2つご質問いただいておりますが、大分時間も経過しております、主な論点は大きな2のほうだと思いますので、そちらのほうからご答弁させていただきます。

特別職の指定等に関する条例でございますが、去る2月12日の全員協議会で説明申し上げましたとおり、このたびの提案につきましては、特別職を設定すること自体が目的ではございません。戦略監、技監への就任を想定している2名のこれまでの勤務の実績、発揮した能力を勘案し、ここ数年が大変重要な時期と考えている行財政運営、まちづくりを行う上で、少なくとも2年間は即戦力としてその卓越した能力を発揮してもらうことが必要不可欠で、それが長井市の利益、ひいては市民の皆様の利益、福祉の向上につながるのと判断の下に、一定の権限を有する職を確保する方策を検討した結果、現在の行政法の法制度にのっとった手段として提案申し上げます。

なお、同様の取扱い、地方公務員法第3条第3項第4号の規定による特別職でございますが、山形県市長会の照会、あるいは総務課調べによ

れば、全国的にも少なからずございまして、名称につきましても政策監、戦略監、危機管理監など様々な職名で任用されております。

したがいまして、議員の質問で触れられました特定個人を優遇するものでなければ、天下りの仕組み、財政負担の増大、行政の新陳代謝を阻害するといった意図は毛頭ございません。議員のご懸念には及ばないと、ご指摘は当たらないと考えております。

それでは、順次お答え申し上げます。

まず、(1)地方公務員法の趣旨との整合性について、このたび上程しております戦略監及び技監につきましては、地方公務員法第3条第3項第4号に規定しております地方公共団体の長、議会の議長、その他地方公共団体の機関の長の秘書の職で条例で指定するものに基づき、指定するものです。議員のおっしゃった特別秘書というのは一般的な呼称であり、その実際は市政推進のため情報収集や連絡調整等の業務も行うものと認識しております。イメージとして国で例えれば、総理大臣補佐官、大臣補佐官、政策秘書、そういった感じでございます。そういった意味合いから、このたびの議案で提案しております戦略監、技監につきましても、長井市の重要施策を推進するため、対外的な交渉、調整、協議等も担っていただく予定でございます。

なお、さっき申し上げましたとおり、他自治体においても同様の事例がございます。

それから、先ほど議員のほうから行政実例の引用がございました。あの行政実例ですね、分かりやすく申し上げますと、地公法第3条第3項各号にいろんな特別職が列記しております。第1号から第6号、公選、議会の選挙、同意が必要な職、あるいは公営企業の管理者、審議会の委員、消防団等、これらについて、常に置いておかねばならない職や、常勤ではない職もあるので、一般職ではないと説明している行

政実例でございまして、このたびの提案の特別職の妥当性とは関係ないということで、このたびの提案は法の趣旨と整合していると考えております。

それから、特別職は政策的な判断が求められる役職に限定されると先ほどおっしゃいましたが、けれども、特別職には3つの区分がございます。ご存じだと思いますけれども、一つは政治職、地方公務員法第3条第3項第1号、例えば長、議員、行政委員会の委員。それから2つ目には、自由任用職、これがこのたびの提案の職でございます。第3条第3項第1号、第4号、地方公営企業の管理者、あるいは秘書の職、それから、3つ目は、非専務職と、第3条第3項第5号、附属機関の委員、消防団員といった様々な任用形態がございます。

その政治的判断という定義がよく分からないところですが、政策的判断という定義がよく分からないところなんです、仮に政治的判断ということであれば、最初に申しあげました政治職に求められると。議員おっしゃいました政策的判断が、全ての特別職に求められるものではございません。ただ、このたびの提案の特別職につきましては、市長の補助機関の一つと捉えておりますので、市長の指揮監督を受ける範囲内で、そのレベルで一定の政策的判断を行うはずでございますので、そういった意味では議員がまさにおっしゃる特別職に該当するものと考えております。

それから、人材育成、それからこれまでの行政運営と特別に違うことはあるかというお尋ねですけれども、このたび想定しております特別職の業務内容は、一般職の職員では直ちに引き継ぐことが困難なことが多々あると考えております。特にこれから山場を迎える重要施策については、相手のある交渉や綿密な日程が必要であり、これらを引き継ぐには常日頃から行動を共にし、全ての情報を共有し、専門的に対応す

る必要があります。喫緊の行政課題解決のためには、新たな担当職員の育成を待つ猶予はなく、即戦力として長年の職員経験で培った能力を発揮していただく必要があると考えております。

なお、先ほど申しあげましたとおり、このたび指定する特別職を恒久的な職とは考えておりませんので、任期中に後任の育成にも注力していただき、将来的な本市の発展に向けた人材育成に努めてまいりたいと考えております。

それから、会計年度職員の雇用でいかがかという話がありましたけれども、このたびの特別職が担う業務はまさしく本市の根幹に関わる業務であり、先ほど申しあげましたとおり、政策的な判断も必要な事案も少なからずあると考えられます。また、交渉、協議の場において、その職責に見合った役職が必要となることを考えますと、特別職として業務に当たることが適当と判断したものでございます。

先ほど市長から、ここ10年、地方創生の時代になりまして、国と地方との関わり方も変わってまいりまして、中央省庁ですね、総務省、国土交通省、あるいは財務省とか、直接意見交換とか協議はするわけですが、その際に会計年度任用職員の職そのものをどうこう言うわけではありませんが、会計年度任用職員が行って、果たして国の職員に相手にされるんでしょうか。そんなことはとても考えられません。

それから、(2)です。市長の裁量権の拡大の懸念ということですが、先ほども申しあげましたとおり、特定の個人の能力を生かすため、法に基づく任用、すなわち法で認められた任用ということですので、ということは、裁量権の範囲内でございまして、全国的にも任用例もございます。裁量権の拡大という懸念、ご指摘は当たらないものと考えております。

あと、(3)職務内容の不明確さということですが、以前、全員協議会でもご説明しましたが、戦略監については様々な財源の調達、有利

な事業の獲得、幅広いネットワークを駆使した事業の調整、また、技監につきましては立地適正化計画、あるいは都市再生整備計画の円滑な指導、市役所周辺の開発についての民間事業者との調整、交渉などを担っていただきたいと考えておりますし、この職につきましては特別職であるため、三役と同様に決裁権は有しますが、特定の部門、課に属するものではなく、部下職員を有する管理職とは異なります。

今後のなお、行政実例、昭和26年5月10日というものがございしますが、特別職に一般職の行う事務の取扱いをさせることを想定している行政実例あるんですが、決裁の部分につきましては、内部規定等で定めることも必要かなと考えております。

あと、さっき他市町村の事例、申し上げましたけれども、県内では山形市、それから南陽市ということで、過去に任用した事例もございました。

それから、（４）既存の職との役割の重複についてということですが、先ほど説明しました管理職の職務と権限とは基本的に一線を画しておりまして、想定している職務についても先ほどご説明したとおりです。本来であれば市長が行う対外的な交渉や調整を同時進行的に進めるためには、専属でそれらに携わる人材が必要であり、特別職として一般職による組織とは別に設置することで機動力も備わると考えております。

それから、外部人材の活用や公募制度の可能性を排除していないかということですが、このたびは就任を想定している職員の能力を発揮してもらうための任用でございまして、外部人材や公募などは想定しておりません。これは先ほど来、申し上げている法に基づく市長の裁量権の範囲だと考えております。

あと、（５）報酬の適正性と人件費増大するのではないかということですが、基本的な考え

方は年収ベースで参事級職員並みということで、職務内容に見合った報酬だと考えております。

このたび想定しております特別の給料月額49万円につきましては、その職責と職務の内容に応じて設定したものでございまして、同様の他自治体の例を見ますと、59万円のところもあれば、43万円のところもございます。こうした他自治体の状況と、本市で想定している特別職の職務を考慮した結果、49万円としたものでございます。労働の対価は職務内容に応じたもの、これ年齢関係ありませんで、高齢だからといって報酬の多寡を論ずるべきではないのでは、特別職にあるのは任期でございまして、定年はございません。これからの高齢者雇用の時代、能力と働く意欲がある人材の活用は図るべきだと考えております。

それから、財政負担の話ございました。費用対効果というのはちょっと人件費ではふさわしくないかもしれませんが、かかるコスト、少なくとも数倍以上のメリットがあると、有形、無形の利益があると。具体的にさっき市長、触れられましたけども、（９）の答弁でもう一度申し上げます。

それから、現在の長井市の職員採用の現状ですけれども、退職者を補充できない状況が続いております。令和2年度から令和6年度までの退職者、予定者も含むんですが、66名です。令和3年度から令和7年度採用予定、51名です。マイナス15人です。再任用職員については退職、新規採用はとんとんです。したがって、総人件費という面で申し上げますと、人勧分、あるいは定昇分等を除きまして、このたびの特別職の人件費を加えても、総人件費の実質増という状態には至っておりません。

あと、（６）採用基準の不明確さについてでございますが、このたびの特別職を想定しているものにつきましては、確かに現在勤務している再任用職員を想定しておりますが、この延長

線上にあるものとは考えておりません。その職責に応じて、新たに指定するものとなっております。再任につきましては、先ほども申し上げましたとおり、恒久的な職とは考えておりませんので、人を替えて当該特別職を継続させるということは考えておりません。任期満了時点での長井市の情勢、重要施策の進捗により判断することになるかと考えております。

あと、（７）政治的影響力の増大ということですが、（４）の質問でもお答えしましたとおり、首長が行う対外的な交渉や調整を同時進行的に進めるため、専属でそれに携わる人材の能力を発揮できる職が必要ということでございまして、単なるポストの創出というご指摘は当たらないと考えております。

それから、行政の中立性、効率性が損なわれるというお話ございましたけれども、このたびの特別職は私を含めた職員と同様、市長の補助機関と捉えております。市長が行う職務執行を補助する機関で、市長の指揮監督を当然受けます。例えば地方自治法第138条の４に定める行政委員会の委員などは一定の中立性が求められると思いますけれども、市長の補助機関に中立性が求められるという考え方は、私は聞いたことはございません。

それから、（８）議会の承認手続でございします。このたび新たに指定する特別職につきましては、自由任用職に分類されると。公選または議会の選挙、議決もしくは同意によることを必要とする政治職とは異なり、任命権者が任用できる職となっております。また、自由任用職は条例で指定するものとされており、教育委員や農業委員などの法律により議会の選任または同意が必要な職とは異なります。したがって、このたび提案している特別職の任用に当たっては、議会の同意を必要とする職ではなく、市長が指定することになります。

ただ、その職務や職責につきましては、２月

12日の全員協議会で私から説明させていただきましたが、今後開催されると思われる会派代表者会において、市長のほうから就任予定の職員について、改めて説明をさせていただきたいと考えておりますので、プロセスとして必要な説明責任は十分果たしていると考えております。

あと、決裁権の云々で議会の同意が云々とありましたけれども、冒頭に申し上げておりますが、地方公務員法第３条第３項第４号、地方公共団体の長、議会の議長、その他地方公共団体の機関の長の秘書の職で、条例で指定するものに基づく指定する職でございまして、決裁権の有無により任用方法を決定するものではございません。

最後に、市民の理解と納得性というところですが、想定している２人の実績といいますか、この２人、今まで何をしてきたかということをおし上げます。当然行政事務ですから、２人だけの力では成し遂げられませんが、間違いなく主導的役割を果たしておりまして、この２人の力がないと早く達成できない、あるいは達成できなかったというような事務はございます。先ほど市長もおっしゃいましたけれども、地方創生の関係交付金、採択実績、平成28年度から現在までの採択予定を含めまして、29件、事業費ベースで66億円、交付金で33億円、補助裏の交付税措置を含めると、恐らく60億円程度の財源を確保しております。これは県内市町村では断トツ、山形県よりはたしか多いというような状況でございます。

それから、「くるんと」です、この２人、本当に主導的に関わっておりまして、あんなに早く予算範囲内では建っておりません。間近で見ている私が２人の努力と苦勞を見ておりますので、間違いのないところで、土地に紛れている国有地の処理とか、あるいは工事を予算内で発注するための鉄骨材の早期の確保とか、様々な努力をしております。

それから長井病院ですね、国土交通省の都市再生整備計画事業を活用して、厚生労働省所管の病院を建設して、改築しております。

それから旧長井小学校第一校舎、文部科学省の乏しい支援ではとても建てられないということで、拠点整備交付金あるいは地活債の活用など、様々努力していただきました。

そして、最近ではタスの改築と、3度挑戦して、ようやく採択していただきましたし、難しい工事の管理なども行っていただきました。

このたびの提案はこうした実績を持つ者の能力を活用したいというものでございまして、市民の皆様には十分ご理解いただけるものと考えております。

続きまして、ハラスメント関係ですが、時間がないので簡単に申し上げます。

(1) ハラスメントの苦情の件数でございますが、長井市では職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針を定めておりまして、相談窓口である総務課、それから職員労働組合に数件、これ件数言うと特定されるおそれがあるため、数件ということにさせていただきます。

それから、具体的な事例ということですが、上司から適切な指導がない、威圧的な態度をされたら、職務に関する優劣的な関係を背景とした業務上、必要かつ相当な範囲を超える言動が認められるということ、そんなことがございます。

(2) 会計年度任用職員を含めた防止対策ですが、長井市の指針、当然会計年度任用職員も含む全職員を対象としております。今年度も全職員を対象に研修なども実施しておりますし、職場でのハラスメント事案、疑いも含め、発生した際の相談窓口として総務課、職員労働組合などを設けております。会計年度任用職員を含む全職員に相談いただけますし、法令上、必要な措置を講じておりますし、今後とも講じていきたいと考えているところでございます。

それから、(3) ハラスメントが原因で休暇、休職を取得した職員の件数、それからメンタル不調を訴えた職員の中で、ハラスメントが原因と考えられる事例はあるかということですが、令和6年度、ハラスメントが原因で休暇、休職を取得した職員は数名いらっしゃいます。これも特定のおそれがあるため、そういった表現にさせていただきます。いずれの方もメンタルヘルス不調から休暇、休職ということになっております。

(4) 安全に相談、通報できるための窓口はということでございますが、相談窓口は総務課、長井市職員労働組合、それから外部機関としては山形県人事委員会事務局にも相談することができます。相談に当たりますのは、ハラスメントを受けた職員だけではなくて、上司や同僚からの相談にも応じますし、情報提供は提供者の氏名を伏せた形で匿名でも受け付けます。受け付けた後は相談者、情報提供者の意向を最優先した上で、プライバシー保護及び秘密の保持を徹底し、必要な措置、対応方法について検討していくことになりますが、相談者等が不利益を被ることがないように、組織として職員を守ってまいります。

最後ですかね、(5) 公益通報とハラスメントの関係についてでございます。パワーハラスメントは労働施策総合推進法、セクシュアルハラスメントは男女雇用機会均等法においてそれぞれ規定されておりますが、いずれも犯罪行為もしくは科料対象行為、または最終的に刑罰もしくは科料につながる法令違反行為とされていないことから、これらの法律違反についての通報は公益通報には該当しないことになります。

なお、これらのハラスメントが暴行、脅迫や強制わいせつなどの犯罪行為に当たる場合には公益通報に該当することになります。

公益通報につきましては、通報したことを理由として不利益な取扱いを行ってはならないも

のとされております。通報した者を特定させるような事項の取扱いも厳重に行いますので、上司からなどの報告はさせることはないと考えております。

ハラスメント防止のための取組も公益通報制度も、健全な職場環境づくりを推進し、質の高い市民サービスの提供、市民の利益につながるものだと考えておりますので、匿名であっても、まずは情報提供をいただき、内容を精査した上で、ハラスメントを受けた疑いも含めて、職員、公益通報した職員に対しては、組織としてその職員を守ることを第一に適切に対応してまいります。

公益通報制度の規定等につきましては、長井市の顧問弁護士、所管する消費者庁等から助言や指導をいただきながら、整備を行っており、今後ともそうした方のご意見を頂戴しながら対応を図ってまいります。

○鈴木富美子議長 13番、平 進介議員。

○13番 平 進介議員 それぞれに答弁をいただきました。

この2番の件につきましては、これは今回提案されているという中身でございますので、これから付託された常任委員会等で審査されるものと思っております。

1番目の特別職を含めたハラスメント防止条例の制定につきましては、市長のほうから前向きに検討したいと、進めるというお話でございますので、ぜひ、議会提案も当然あるわけですが、市長のほうから案をつくっていただきながら進めていただければ大変いいのかなと思っておりますし、議会の活性化にもつながりますので、議会のほうでも少し話題提供しながら、議会でも考えていただきたいと思いますと思っております。

あと、カスタマーハラスメント条例というお話もありましたので、近年、そちらのほうも出てきているようですので、ぜひご検討いただければと思っております。

以上で私の一般質問を終わります。ありがとうございました。

○鈴木富美子議長 ここで暫時休憩いたします。
再開は午後1時といたします。

午後 0時08分 休憩

午後 1時00分 再開

○鈴木富美子議長 休憩前に復し、会議を再開いたします。

それでは、市政一般に関する質問を続行いたします。

なお、今泉春江議員から、資料の配付について申出があり、会議規則第150条の規定により許可いたしましたので、ご報告いたします。

鈴木一則議員の質問

○鈴木富美子議長 順位3番、議席番号6番、鈴木一則議員。

(6番鈴木一則議員登壇)

○6番 鈴木一則議員 政新長井の鈴木一則です。会派を代表して一般質問いたします。

昨シーズンの雪は年末にまとまった雪になりましたが、年が明けてからは積もっても消えるような状態で、4月の初めには桜が咲く暖かさだったと思います。今年のシーズンは、年が明けてから徐々に積雪が高まり、2月立春後の寒の戻りの雪と2月18日からは今シーズン最大、最長の寒波に見舞われ、連日の降雪で153センチの最大積雪深を記録いたしました。屋根から落雪した雪が屋根に届きそうになるのもかなり久しぶりかなという感じをしております。大変大雪のシーズンになりました。一時、米沢市の